

Pengaruh *Polychronicity* dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan PT OKS

Putri Pusvita Sari¹, Lukmanul Hakim²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta, Indonesia

Email: putripusvitasari16@gmail.com¹, lukmanul.luh@bsi.ac.id²

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
17-10-2026	20-10-2026	20-10-2026	21-10-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Polychronicity* dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan PT Octa Kharisma Sejati (PT OKS), perusahaan distribusi besi dan baja. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan sampel jenuh sebanyak 30 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS 26 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, regresi sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil regresi berganda menunjukkan *Polychronicity* berkoefisien positif tetapi tidak signifikan ($B = 0,063$; $t = 0,490$; $p = 0,628$), sedangkan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,690$; $t = 3,496$; $p = 0,002$). Model signifikan secara simultan, $F(2,27) = 16,660$; $p < 0,001$, dengan R^2 sebesar 0,552 dan adjusted R^2 sebesar 0,519. Walaupun skor manajemen waktu tidak berdistribusi normal, pengujian residual tidak menunjukkan penyimpangan normalitas yang signifikan. Temuan mengarahkan perusahaan untuk memprioritaskan perencanaan, penjadwalan, dan penetapan prioritas tugas. Penerapan *multitasking* perlu disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan. Generalisasi hasil dibatasi oleh jumlah responden dan cakupan satu perusahaan. Kata kunci: *multitasking*, prioritas tugas, penjadwalan, produktivitas, distribusi baja.

ABSTRACT

Abstract - This study examines the effects of *Polychronicity* and time management on employee performance at PT Octa Kharisma Sejati (PT OKS), an iron and steel distributor. An associative quantitative approach was employed with a census of 30 employees. Likert-scale questionnaire data were analyzed using SPSS 26 through validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, linearity, simple and multiple regression, t-tests, an F-test, and coefficients of determination. Multiple regression showed a positive but nonsignificant coefficient for *Polychronicity* ($B = 0.063$; $t = 0.490$; $p = 0.628$), whereas time management had a positive and significant effect ($B = 0.690$; $t = 3.496$; $p = 0.002$). The overall model was significant, $F(2,27) = 16.660$; $p < 0.001$, with R^2 of 0.552 and adjusted R^2 of 0.519. Although time management scores were not normally distributed, the residual test did not indicate a significant departure from normality. The findings suggest prioritizing work planning, scheduling, and task prioritization while adapting multitasking to job requirements. Generalization is limited by the sample size and single-company setting.

Keywords: *multitasking*, task priorities, scheduling, productivity, steel distribution.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu memberi perhatian pada cara karyawan menyelesaikan tugas serta dukungan yang memungkinkan pekerjaan berlangsung secara terarah (Wibowo, 2021).

PT Octa Kharisma Sejati (PT OKS) merupakan perusahaan distribusi besi dan baja. Aktivitas operasional menuntut koordinasi, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan kemampuan menghadapi beberapa tuntutan tugas. Perbedaan cara menangani pekerjaan serta mengalokasikan waktu menjadi alasan untuk menelaah *Polychronicity* dan manajemen waktu

dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Prasurvei terhadap 10 karyawan menunjukkan 50% responden tidak setuju bahwa mereka selalu mencapai target kerja yang ditetapkan pada 2025, sedangkan 40% tidak setuju bahwa hasil kerja selalu memenuhi standar kualitas perusahaan. Temuan awal tersebut memberi gambaran adanya persoalan pencapaian target dan kualitas yang perlu ditelaah. Prasurvei digunakan sebagai latar belakang, bukan sebagai bukti pengaruh antarvariabel pada sampel penelitian utama.

Polychronicity menggambarkan kecenderungan individu untuk menangani atau berpindah di antara beberapa tugas dalam suatu rentang waktu. Konsep ini relevan ketika pekerjaan menuntut pergantian aktivitas dan penyesuaian terhadap beberapa kebutuhan

operasional (Tarihoran et al., 2025).

Preferensi menikmati beberapa aktivitas dan fleksibilitas dalam berpindah tugas juga menjadi unsur penting dalam pembahasan *Polychronicity*. Preferensi tersebut perlu dibedakan dari keberhasilan menyelesaikan seluruh tugas secara efektif (Andriani & Disman, 2023).

Kajian pada lingkungan kerja perhotelan menempatkan *Polychronicity* dalam hubungan dengan perilaku dan hasil kerja karyawan, sehingga memberi konteks bahwa penerapannya perlu dipahami bersama karakteristik pekerjaan (Twaissi et al., 2022).

Di sisi lain, manajemen waktu berkenaan dengan pengaturan kegiatan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai prioritas. Karyawan yang menghadapi beberapa tugas tetap memerlukan rencana kerja, alokasi waktu, dan pengendalian gangguan agar pergantian tugas tidak mengurangi kualitas hasil. Oleh karena itu, *Polychronicity* dan manajemen waktu diperlakukan sebagai dua prediktor berbeda dalam model penelitian.

Perencanaan kegiatan, penentuan prioritas, penyusunan jadwal, serta pengendalian kegiatan yang mengganggu pekerjaan merupakan aspek manajemen waktu yang relevan untuk menilai penyelesaian tugas karyawan (Putra & Ariebowo, 2023).

Kajian mengenai manajemen waktu dan kinerja juga menekankan pengaturan prioritas serta pemanfaatan waktu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Nurhaliza et al., 2024).

Landasan goal setting dalam penelitian ini mengacu pada pembahasan mengenai penetapan tujuan dan pencapaian kinerja. Sasaran yang jelas memberi arah bagi pengaturan aktivitas dan evaluasi hasil kerja (Sutrisno & Arsanti, 2023).

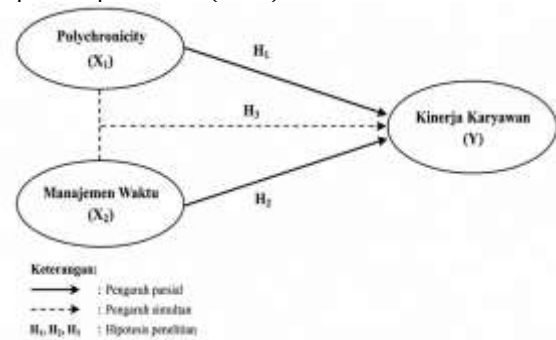
Kinerja dipahami sebagai hasil pelaksanaan tanggung jawab kerja. Pengukurannya dalam penelitian ini mencakup kualitas, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan kerja sama, sehingga tidak dibatasi pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan (Simbolon, 2022).

Penelitian terdahulu menelaah *Polychronicity* maupun manajemen waktu pada beragam konteks organisasi. Penelitian ini memusatkan perhatian pada pengujian keduanya secara bersama pada perusahaan distribusi besi dan baja. Fokus tersebut membantu menjelaskan apakah hubungan *Polychronicity* dengan kinerja masih terlihat setelah manajemen waktu diperhitungkan, tanpa menganggap temuan dari sektor lain selalu berlaku pada PT OKS.

Kerangka penelitian menempatkan *Polychronicity* (X1) dan manajemen waktu (X2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian parsial dilakukan dalam model berganda, sedangkan pengujian simultan menilai keberartian model secara keseluruhan. Penelitian ini tidak menguji hubungan mediasi maupun moderasi.

Sumber: Disusun penulis berdasarkan variabel dan

hipotesis penelitian (2026).



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis yang diajukan adalah H1: *Polychronicity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3: *Polychronicity* serta manajemen waktu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT OKS. Tujuan penelitian adalah menguji ketiga hipotesis tersebut dan memberikan masukan mengenai pengelolaan pekerjaan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan survei untuk mengukur hubungan antarvariabel melalui data terstruktur dan analisis statistik (Creswell, 2017).

Pemilihan survei memungkinkan pengumpulan tanggapan responden terhadap indikator penelitian secara sistematis (Sugiyono & Lestari, 2021).

Objek penelitian adalah karyawan PT OKS di Jakarta Barat pada 2026. Populasi berjumlah 30 karyawan dan seluruhnya dilibatkan melalui sampling jenuh, sehingga sampel berjumlah 30 responden. Kriteria responden adalah berstatus karyawan PT OKS. Informasi usia dan jenis kelamin digunakan untuk menjelaskan komposisi responden, bukan sebagai syarat pemilihan atau variabel kontrol dalam model.

Data primer diperoleh menggunakan kuesioner digital Google Form yang diisi sendiri oleh responden dan disebarakan melalui WhatsApp. Teknik self-administered memungkinkan responden membaca petunjuk dan memberikan jawaban secara mandiri (Cooper, Donald R. & Schindler, 2017).

Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran kegiatan dan pengaturan pekerjaan di perusahaan. Kuesioner memuat 24 pernyataan, masing-masing delapan butir untuk X1, X2, dan Y. Skala Likert terdiri atas sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Skor total setiap variabel digunakan dalam analisis regresi.

Polychronicity dioperasionalkan melalui kecenderungan mengerjakan beberapa tugas, fleksibilitas perpindahan aktivitas, adaptasi tuntutan kerja, dan koordinasi kegiatan. Manajemen waktu mencakup perencanaan, prioritas, penjadwalan, serta pemanfaatan waktu. Kinerja mencakup kualitas hasil, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Setiap variabel direpresentasikan oleh delapan butir sesuai instrumen penelitian.

Analisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Pengujian instrumen meliputi validitas korelasi item dengan skor total dan reliabilitas Cronbach's alpha. Pengujian model meliputi normalitas residual, pemeriksaan scatterplot, multikolinearitas, dan linearitas sebelum interpretasi regresi (Ghozali, 2021).

Validitas dinilai dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361 ($n = 30$; $df = 28$; $\alpha = 0,05$), sedangkan reliabilitas mengikuti batas $\alpha > 0,60$. Normalitas diperiksa melalui Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk pada skor variabel, histogram, dan normal P-P plot residual. Multikolinearitas dinilai dari tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Linearitas diperiksa melalui p deviation from linearity $> 0,05$. Heteroskedastisitas ditelaah secara visual melalui scatterplot residual.

Regresi sederhana disajikan untuk menunjukkan hubungan masing-masing prediktor dengan kinerja sebelum prediktor lainnya diperhitungkan. Kesimpulan hipotesis parsial didasarkan pada model berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji t menilai setiap koefisien, uji F menilai model secara simultan, dan R^2 serta adjusted R^2 menunjukkan proporsi variasi skor kinerja yang dijelaskan model. Taraf signifikansi ditetapkan sebesar 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Ringkasan karakteristik responden

Profil	Kategori	n	%
Status	Karyawan PT OKS	30	100,0
Usia	18–22 tahun	7	23,3
	23–27 tahun	8	26,7
	28–32 tahun	8	26,7
	33–37 tahun	3	10,0
	>37 tahun	4	13,3
Jenis kelamin	Laki-laki	8	26,7
	Perempuan	22	73,3

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

Tabel 1 memperlihatkan seluruh responden memenuhi kriteria sebagai karyawan PT OKS. Kelompok usia 23–27 dan 28–32 tahun masing-masing berjumlah delapan orang, sedangkan perempuan mendominasi sampel dengan 22 orang. Komposisi ini menjadi konteks pembacaan hasil; penelitian tidak menguji perbedaan kinerja berdasarkan usia maupun jenis kelamin sehingga karakteristik tersebut tidak dijadikan penjelasan sebab akibat.

3.2. Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Gabungan validitas dan reliabilitas

Butir	r X1	r X2	r Y
1	0,866	0,714	0,683
2	0,737	0,802	0,674
3	0,896	0,532	0,788
4	0,902	0,521	0,698
5	0,749	0,874	0,825
6	0,828	0,729	0,791
7	0,819	0,768	0,868
8	0,856	0,868	0,695
Alpha	0,936	0,876	0,886

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

Seluruh korelasi item pada Tabel 2 melebihi r_{tabel} 0,361. Rentang r adalah 0,737–0,902 untuk X1, 0,521–0,874 untuk X2, dan 0,674–0,868 untuk Y. Dengan kriteria yang digunakan dalam penelitian, seluruh 24 butir dinyatakan valid. Alpha X1 sebesar 0,936, X2 sebesar 0,876, dan Y sebesar 0,886 melampaui batas 0,60, sehingga instrumen menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Hasil ini mendukung penggunaan skor instrumen pada analisis berikutnya, tanpa diartikan sebagai bukti seluruh aspek validitas konstruk telah diuji.

3.3. Normalitas dan Pemeriksaan Residual

Tabel 3. Gabungan hasil uji normalitas

Objek	K-S	p K-S	S-W	p S-W
X1	0,107	0,200*	0,966	0,429
X2	0,243	<0,001	0,910	0,015
Residual	0,093	0,200*	—	—

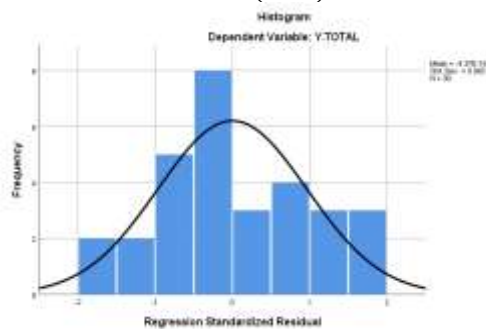
Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

K-S = Kolmogorov-Smirnov; S-W = Shapiro-Wilk; * nilai 0,200 merupakan batas bawah signifikansi yang ditampilkan SPSS. Seluruh pengujian menggunakan $n = 30$. Rata-rata residual adalah 0,000 dengan simpangan baku 2,72956.

Tabel 3 menunjukkan skor X2 tidak berdistribusi normal berdasarkan kedua uji, sedangkan X1 tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Dalam regresi, asumsi normalitas untuk inferensi parametrik berkenaan dengan residual model, bukan keharusan setiap prediktor berdistribusi normal. Nilai p residual sebesar 0,200 $> 0,05$ menunjukkan tidak terdapat bukti penolakan normalitas residual berdasarkan uji yang dilaporkan. Hasil tersebut mendukung penggunaan inferensi regresi, dengan tetap mempertimbangkan ukuran sampel yang terbatas.

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian dengan

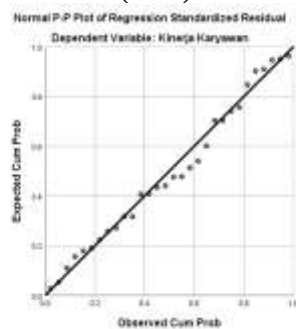
IBM SPSS Statistics 26 (2026).



Gambar 2. Histogram residual terstandarisasi

Histogram pada Gambar 2 memperlihatkan residual terkonsentrasi di sekitar nol dan secara umum mengikuti bentuk lonceng, walaupun frekuensi antarinterval tidak simetris sempurna. Pola ini dibaca sebagai dukungan visual terhadap hasil pengujian residual, bukan sebagai bukti bahwa data pasti mengikuti distribusi normal.

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

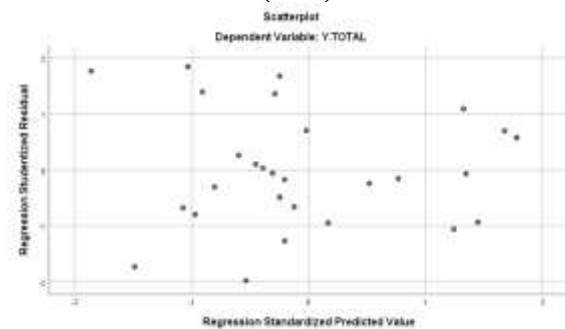


Gambar 3. Normal P-P plot residual

Titik pada Gambar 3 umumnya mengikuti garis diagonal dengan sejumlah penyimpangan di bagian tengah dan ujung distribusi. Secara keseluruhan, pola tersebut tidak menunjukkan penyimpangan besar yang jelas dan konsisten dengan hasil Kolmogorov-Smirnov residual. Ketidaknormalan skor manajemen waktu tidak dengan sendirinya membatalkan hasil model ini. Tidak terdapat hasil bootstrap atau robust standard errors dalam pengujian yang dilaporkan, sehingga pemeriksaan ini tidak disebut sebagai robustness test tambahan.

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian dengan

IBM SPSS Statistics 26 (2026).



Gambar 4. Scatterplot residual dan nilai prediksi

Gambar 4 menunjukkan titik residual berada di atas dan di bawah nol tanpa pola lengkung atau corong yang tegas. Pemeriksaan visual ini belum memperlihatkan indikasi heteroskedastisitas yang jelas. Namun, karena dasar penilaiannya hanya scatterplot pada 30 observasi, hasil tersebut tidak dinyatakan sebagai kepastian bahwa varians residual sama pada seluruh rentang prediksi. Tidak ada nilai uji Glejser yang dilaporkan dalam hasil penelitian ini.

3.4. Multikolinearitas dan Linearitas

Tabel 4. Gabungan multikolinearitas dan linearitas

Ukuran	X1	X2
Tolerance	0,450	0,450
VIF	2,221	2,221
p linearity	0,001	<0,001
F deviation	0,946	1,028
p deviation	0,530	0,459

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

Tolerance kedua prediktor pada Tabel 4 lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan kriteria tersebut, tidak terdapat masalah multikolinearitas yang berat. Meski demikian, kedua prediktor tetap memiliki keterkaitan, sehingga koefisien sederhana dan berganda dapat berbeda. Hasil ini tidak berarti hubungan antarvariabel independen sama sekali tidak ada.

Nilai *p deviation from linearity* X1–Y sebesar 0,530 dan X2–Y sebesar 0,459, keduanya $> 0,05$. Pengujian tersebut tidak mendeteksi penyimpangan yang signifikan dari bentuk hubungan linear. Nilai *p linearity* masing-masing 0,001 dan $< 0,001$ menunjukkan adanya komponen linear pada hubungan bivariat. Dengan demikian, penggunaan bentuk linear didukung oleh pengujian yang dilaporkan; hasil ini bukan pengujian data runtun waktu karena penelitian menggunakan survei potong lintang.

3.5. Regresi Sederhana dan Berganda

Tabel 5. Gabungan koefisien regresi dan uji t

Model / unsur	B	SE	t	p
Sederhana X1: a	21,316	3,098	6,881	<0,001
X1	0,394	0,102	3,880	0,001
Sederhana X2: a	7,900	4,352	1,815	0,080
X2	0,761	0,131	5,831	<0,001
Berganda: a	8,398	4,528	1,855	0,075
X1	0,063	0,128	0,490	0,628
X2	0,690	0,197	3,496	0,002

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

a = konstanta; B = koefisien tidak terstandarisasi; SE = standard error. Beta terstandarisasi untuk model sederhana X1 dan X2 masing-masing 0,591 dan 0,741; untuk model berganda masing-masing 0,094 dan 0,671.

Pada model sederhana, persamaan yang diperoleh adalah $Y = 21,316 + 0,394X_1$ dan $Y = 7,900 + 0,761X_2$. Koefisien X1 positif dan signifikan ($p = 0,001$), demikian pula X2 ($p < 0,001$). Hasil ini menggambarkan hubungan masing-masing prediktor dengan kinerja tanpa memperhitungkan prediktor lainnya. Oleh karena itu, nilai tersebut tidak digunakan sebagai hasil pengujian parsial dalam model dua prediktor.

Persamaan regresi berganda adalah $Y = 8,398 + 0,063X_1 + 0,690X_2$. Dengan X2 tetap, kenaikan satu satuan skor X1 berkaitan dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,063, tetapi koefisien tersebut tidak signifikan ($t = 0,490$; $p = 0,628$). H1 tidak didukung. Hasil ini menunjukkan bukti yang belum cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh parsial X1, bukan membuktikan bahwa *Polychronicity* sama sekali tidak berhubungan dengan kinerja.

Dengan X1 tetap, kenaikan satu satuan skor X2 berkaitan dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,690. Nilai $t = 3,496$ dan $p = 0,002$ mendukung H2. Beta terstandarisasi X2 sebesar 0,671 lebih besar daripada X1 sebesar 0,094 dalam model ini. Konstanta 8,398 adalah nilai prediksi saat kedua skor bernilai nol; karena nol berada di luar rentang skor instrumen, konstanta tidak ditafsirkan sebagai kondisi karyawan tanpa kemampuan apa pun.

Perubahan koefisien *Polychronicity* dari $B = 0,394$ pada regresi sederhana menjadi $B = 0,063$ pada regresi berganda menunjukkan bahwa hubungannya dengan kinerja melemah setelah manajemen waktu diperhitungkan. Tolerance sebesar 0,450 dan VIF 2,221 menunjukkan kedua prediktor memiliki keterkaitan, meskipun tidak melewati batas multikolinearitas yang digunakan. Hasil ini sesuai dengan kemungkinan bahwa sebagian variasi kinerja yang berkaitan dengan *Polychronicity* juga berkaitan dengan manajemen waktu. Koefisien berganda

menilai hubungan unik setiap prediktor ketika prediktor lain tetap. Karena itu, signifikansi pada regresi sederhana tidak harus bertahan dalam regresi berganda. Perubahan tersebut tidak membuktikan mediasi atau hubungan sebab akibat.

3.6. Uji F dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Gabungan ANOVA dan ringkasan model

Komponen	JK	df	RJK
Regresi	266,635	2	133,318
Residual	216,065	27	8,002
Total	482,700	29	—

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

JK = jumlah kuadrat; RJK = rata-rata jumlah kuadrat. $F = 16,660$; $p < 0,001$; $R = 0,743$; $R^2 = 0,552$; $adjusted\ R^2 = 0,519$; $standard\ error\ of\ the\ estimate = 2,82885$.

Tabel 6 menunjukkan model signifikan secara simultan, $F(2,27) = 16,660$; $p < 0,001$, sehingga H3 didukung. Keberartian uji F menunjukkan bahwa setidaknya satu koefisien prediktor tidak sama dengan nol dalam model. Hasil ini tidak mengharuskan kedua prediktor signifikan secara parsial; karena itu, hasil simultan tetap konsisten dengan koefisien X1 yang tidak signifikan dan X2 yang signifikan.

R^2 sebesar 0,552 menunjukkan model menjelaskan 55,2% variasi skor kinerja dalam sampel. Sebesar 44,8% variasi belum dijelaskan oleh model, termasuk kemungkinan variabel lain serta galat pengukuran. Adjusted R^2 sebesar 0,519 memberi ukuran yang telah mempertimbangkan jumlah prediktor dan sampel. Nilai R sebesar 0,743 merupakan korelasi berganda, bukan koefisien determinasi. Ukuran ini tidak diartikan sebagai persentase pengaruh kausal perusahaan secara umum.

3.7. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil parsial *Polychronicity* yang tidak signifikan memberi pembandingan bagi penelitian mengenai kaitan *Polychronicity* dan job performance dari perspektif kesesuaian individu dengan lingkungan. Konteks kesesuaian tersebut membantu menjelaskan mengapa hubungan *Polychronicity* dengan kinerja perlu dinilai sesuai karakteristik pekerjaan (Wu et al., 2021).

Penelitian tentang peran mediasi employee multitasking dalam hubungan sistem kerja, kinerja, dan kompensasi juga memberi konteks pembandingan bagi temuan pada PT OKS. Dalam penelitian ini, hubungan positif pada regresi sederhana tidak bertahan sebagai hubungan signifikan setelah manajemen waktu diperhitungkan. Perbedaan spesifikasi model dan konteks responden perlu diperhatikan ketika membandingkan hasil antarpelitian (Nisa & Baskara, 2024).

Perbedaan hasil kedua prediktor dapat dipahami dari perbedaan konsepnya. *Polychronicity* mencerminkan kecenderungan atau preferensi menangani beberapa

aktivitas, sedangkan manajemen waktu mencerminkan cara mengatur prioritas, jadwal, dan penggunaan waktu. Preferensi melakukan beberapa tugas belum tentu diikuti penyelesaian yang lebih tepat, teliti, atau berkualitas. Dalam distribusi besi dan baja, koordinasi serta urutan pekerjaan dapat membuat pengaturan tugas lebih relevan daripada banyaknya aktivitas yang ditangani bersamaan. Penjelasan ini merupakan interpretasi kontekstual, karena tuntutan pekerjaan dan kesesuaian individu dengan tugas tidak diuji sebagai variabel tersendiri.

Sebaliknya, koefisien manajemen waktu tetap positif dan signifikan setelah Polychronicity diperhitungkan ($B = 0,690$; $p = 0,002$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan skor perencanaan, prioritas, penjadwalan, dan pemanfaatan waktu yang lebih tinggi cenderung memiliki skor kinerja lebih tinggi pada sampel ini. Namun, perbedaan status signifikan dan tidak signifikan tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa kedua koefisien berbeda secara statistik. Dengan 30 responden, ketidakpastian estimasi juga perlu diperhatikan; $p = 0,628$ tidak diartikan bahwa Polychronicity sama sekali tidak berkaitan dengan kinerja.

Temuan manajemen waktu yang positif dan signifikan searah dengan penelitian terdahulu yang membahas manajemen waktu dan kinerja pegawai. Keselarasan ini menguatkan relevansi pengaturan waktu sebagai perhatian praktis, meskipun besar koefisien tidak dapat langsung dibandingkan karena perbedaan sampel dan pengukuran (Safitri et al., 2025).

Dibandingkan kajian Putra dan Ariebowo (2023) serta Nurhaliza et al. (2024) yang telah dibahas pada pendahuluan, hasil pada PT OKS menempatkan perencanaan, prioritas, dan penjadwalan sebagai aspek yang relevan dalam penyelesaian pekerjaan. Implikasi praktisnya adalah memberi prioritas pada pengelolaan waktu yang terarah, disertai penanganan beberapa tugas sesuai kebutuhan. Rekomendasi ini diturunkan dari hubungan yang ditemukan, bukan dari evaluasi keberhasilan program pelatihan tertentu.

Penafsiran hubungan manajemen waktu dengan kinerja juga perlu memperhatikan kedekatan isi instrumen. Perencanaan dan penjadwalan pada manajemen waktu menilai proses pengaturan pekerjaan, sedangkan ketepatan waktu pada kinerja seharusnya menilai hasil penyelesaian tugas terhadap tenggat. Apabila redaksi butir kedua variabel sama-sama menekankan penyelesaian tepat waktu, skor dapat berhubungan karena kemiripan pengukuran. Seluruh variabel juga dinilai oleh responden yang sama sehingga bias metode bersama mungkin ikut berperan. Kondisi tersebut berpotensi memperkuat hubungan yang teramati, tetapi belum terbukti sebagai penyebab signifikansi dalam penelitian ini. Uji validitas item-total dan reliabilitas yang dilaporkan belum secara khusus menguji keterpisahan kedua konstruk.

Keterbatasan penelitian meliputi 30 responden dari satu perusahaan, kuesioner penilaian diri, dan desain potong lintang. Sensus menggambarkan karyawan yang diteliti, tetapi tidak menjamin hasil berlaku pada perusahaan lain. Pemeriksaan heteroskedastisitas hanya bersifat visual dan belum disertai pengujian ketahanan hasil tambahan. Keterbatasan tersebut perlu dipertimbangkan dalam penggunaan temuan dan pengembangan penelitian berikutnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. *Polychronicity* memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan dalam model berganda ($B = 0,063$; $p = 0,628$). Hubungan signifikan pada model sederhana tidak menjadi dasar untuk menyatakan pengaruh parsial setelah manajemen waktu diperhitungkan.
2. Manajemen waktu memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan ($B = 0,690$; $p = 0,002$) setelah *Polychronicity* diperhitungkan. Temuan mendukung perhatian pada pengaturan kerja, dengan tetap mempertimbangkan kemungkinan kedekatan indikator manajemen waktu dan ketepatan waktu dalam pengukuran kinerja.
3. Model *Polychronicity* dan manajemen waktu signifikan secara simultan ($F = 16,660$; $p < 0,001$), dengan R^2 sebesar 55,2% dan adjusted R^2 sebesar 51,9%. Keberartian model secara keseluruhan tidak berarti setiap prediktor signifikan secara individual.

4.2. Saran

Dengan mempertimbangkan temuan dan keterbatasan penelitian, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

1. PT OKS disarankan memperjelas prioritas, jadwal, dan target pekerjaan, serta meninjau pembagian beban tugas. Pelatihan pengelolaan waktu dapat dipertimbangkan dan dievaluasi berdasarkan ketepatan serta kualitas penyelesaian pekerjaan.
2. Karyawan disarankan membiasakan perencanaan harian dan pemantauan tenggat. Penanganan beberapa tugas perlu disesuaikan dengan kapasitas dan prosedur kerja agar kualitas serta tanggung jawab tetap terjaga.

3. Penelitian berikutnya disarankan membedakan butir manajemen waktu yang menilai proses perencanaan, prioritas, dan penjadwalan dari butir kinerja yang menilai hasil, seperti kualitas, ketepatan penyelesaian terhadap tenggat, tanggung jawab, serta kerja sama. Redaksi butir yang berulang perlu ditinjau sebelum pengumpulan data. Penilaian kinerja dari atasan atau catatan pekerjaan dapat melengkapi kuesioner. Penelitian dapat diperluas ke perusahaan lain dan dilengkapi uji heteroskedastisitas serta pemeriksaan ketahanan hasil sesuai ketersediaan data.

REFERENSI

- Andriani, R., & Disman, D. (2023). The effect of *Polychronicity* on employee engagement: Conditional process of job satisfaction and compensation. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 26, 26(1), 102–114. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i1.2994>
- Cooper, Donald R. & Schindler, P. s. (2017). *Metode penelitian Bisnis* (Edisi 12 B). Salemba Empat.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi 4 Ce). Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (pp. 1–320).
- Nisa, M. A., & Baskara, I. (2024). The Role of Employee *Multitasking* Mediation in the Relationship Between High Performance Work Systems , Employee Performance and Compensation. *International Journal of Economics*, 3(1), 523–535. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.826>
- Nurhaliza, S., Mustofa, F., Agnu, O., & Wulandari, D. (2024). *Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon)*. 8(2021), 39256–39265.
- Putra, A. A., & Ariebowo, T. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62–71. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.916>
- Safitri, L., Kusmayati, N. K., & Sari, A. K. (2025). Pengaruh Pengembangan Teknologi Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 973–977. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.602>
- Simbolon, S. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Growth Asia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(1), 83–94.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Analisis Teks, Cara Menulis Artikel untuk Jurnal Nasional dan Internasional). In *Alfabeta*.
- Sutrisno, T., & Arsanti, T. A. (2023). Pengaruh Goal Setting Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7, 96–105.
- Tarihoran, S. A. J. S., Mon, M. D., & Muchsinati, E. S. (2025). The Effect *Polychronicity* on Employee Engagement. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.36555/almana.v9i1.2665>
- Twaissi, N. M., Alhawtmeh, O. M., & O’la Hmoud Al-Laymoun. (2022). *Polychronicity*, job performance, and work engagement: The mediating role of supervisor’s organizational embodiment and moderation of psychological ownership. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2143012>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Permayarakatan Kelas II A. *Journal of Management Review*, 5(3). <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Wu, T., Gao, J., Wang, L., & Yuan, K. (2021). Exploring Links between *Polychronicity* and Job Performance from the Person – Environment Fit Perspective — The Mediating Role of Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*.